

## 置き換え効果の企業パネルデータ分析

安田宏樹<sup>1</sup>・荒木宏子<sup>2</sup>・Juan N. Mart Martínez D.<sup>3</sup>

### 要旨

本稿では、近年の日本の労働市場における「置き換え効果—企業内の高齢化が若年採用を抑制する効果—」と「逆置き換え効果—高齢化の進展が若年採用を促進する効果—」の発現と、そのメカニズムについて、企業単位のミクロパネルデータを用いて分析することで検討を行った。

本稿の分析で用いたデータは、東洋経済新報社が実施している『CSR（企業の社会的責任）調査』の 2005 年度から 2014 年度のデータである。このデータに同じく東洋経済新報社が調査を実施している『会社財務カルテ』を接続し分析を行った。

本稿の分析から、企業内の高齢化が新卒採用にプラスの影響を与える「逆置き換え効果」が観察された。この結果は、パネルデータを用いて企業固有の効果を制御した変量効果推計においても観察され、2005 年から 2014 年の企業内の高齢化の進展は新卒採用にプラスの影響をもたらしていた可能性があることを示唆する。

ただし、「平均勤続年数」をモデルに含まない推計においては置き換え効果が確認され、逆置き換え効果が観察されるメカニズムについて考察すると、平均勤続年数が重要な意味を持つ可能性が示された。勤続年数を労働者の熟練度合いと解釈すると、労働者の熟練度合いが同じであれば、熟練（高齢）労働者は若年労働者と代替関係にはない可能性が見出された。単純に年齢を重ねた労働者が若年雇用を抑制するというのではなく、「熟練の」高齢労働者の存在が、若年採用を抑制する可能性が示唆された。

また、2005 年から 2014 年を 3 期間に分けて分析を行ったところ、2005 年から 2009 年の第 1 期は置き換え効果が、2009 年から 2011 年、2012 年から 2014 年の第 2 期、第 3 期で逆置き換え効果が観察され、2008 年から 2009 年辺りが置き換え効果と逆置き換え効果の分水嶺になっている可能性が示唆された。

---

<sup>1</sup> 東京経済大学経済学部

<sup>2</sup> 近畿大学経済学部

<sup>3</sup> 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程